

ANALISIS KINERJA GURU BERSERTIFIKAT DI SMA NEGERI 7 BULUKUMBA

Fadhilah*)

e-mail: fadhilahhatamur@yahoo.com

Abstract: *This study is intended to describe the performance of certified teachers and factors that influence the SMA Negeri 7 Bulukumba. This type of research is qualitative research with data sources are principals, heads of administration, curriculum officers, certified teachers, and students. The techniques used in data collection are interviews, observation, and documentation. The data obtained were analyzed by qualitative descriptive analysis. The results showed that the performance of certified teachers in SMA Negeri 7 Bulukumba was seen from the results of work, work efficiency, job satisfaction and work adaptation went well and the most prominent in improving the performance of certified teachers. This can be seen from certified teachers who have a performance in the success of learning, increasing the absorption of students is proven by the methods and media of learning. Factors affecting the performance of certified teachers in SMA Negeri 7 Bulukumba seen from internal and external factors, these two factors strongly support the implementation of the learning process well, it can be seen that the better the teacher's personality, the higher his dedication in carrying out his duties but the means and infrastructure is not sufficiently supportive, which prevents teachers from carrying out their duties.*

Keywords: *Teacher performance, certified teacher*

Pencapaian tujuan Nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya maka peran pendidik yang profesional sangat dibutuhkan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional.

Guru sebagai pekerjaan profesi adalah berada pada tingkatan tertinggi dalam sistem pendidikan nasional, karena guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya memiliki otonomi yang kuat. Adapun tugas guru sangat banyak baik yang terkait dengan

kedinasan dan profesinya di sekolah, seperti mengajar dan membimbing para muridnya, memberikan penilaian hasil belajar peserta didiknya, mempersiapkan administrasi pembelajaran yang diperlukan, dan kegiatan lain yang berkaitan dengan pembelajaran. Disamping itu guru haruslah senantiasa berupaya meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang menjadi bidang studinya agar tidak ketinggalan jaman, ataupun di luar kedinasan yang terkait dengan tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan secara umum di luar sekolah.

Guru juga dituntut untuk mereformasi pendidikan, bagaimana

memanfaatkan semaksimal mungkin sumber-sumber belajar di luar sekolah, perombakan struktural hubungan antara guru dan murid, seperti layaknya hubungan pertemanan, penggunaan teknologi modern dan penguasaan iptek, kerjasama dengan teman sejawat antar sekolah, serta kerjasama dengan komunitas lingkungannya. Gambaran itu menunjukkan, betapa tingginya tuntutan profesionalisme seorang guru. Bisa dipastikan dengan tingkat penghasilan seperti saat ini, rasanya sulit mengikuti tuntutan itu. Kebutuhan utama seseorang manusia survival biologis, maka seorang guru juga akan mengutamakan keberlangsungan hidup ketimbang memikirkan profesionalismenya. Ini menyebabkan kontradiksi antara idealitas dengan realitas seorang guru.

Bagaimana bisa profesional kalau kondisi mereka seperti saat ini. Ironi kalau kita telanjur mengatakan guru jabatan profesional, tapi perlakuan kepadanya jauh dari itu. Kalau kita telanjur mengatakan guru jabatan profesional, mereka harus diperlakukan secara profesional pula.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan guru kurang profesional dalam memangku jabatannya: (1) Faktor internal biologis. Guru adalah manusia yang juga butuh kesehatan dan nutrisi seimbang melalui pola makan yang sehat agar bisa produktif. Sesuai anjuran para ahli, pola makan yang baik dapat meningkatkan kesehatan; (2) Faktor internal psikologis. Disamping punya tanggung jawab kepada anak didik dan lembaga pendidikan, guru juga punya tanggung

jawab terhadap keluarga, dengan penghasilan minim, ia akan mengalami ketidakpastian kesejahteraan hidup diri dan keluarganya, sehingga satu persatu akan muncul kebutuhan atau dorongan lain.; (3) Faktor eksternal psikologi. Gaji yang minim, menunjang profesionalitas juga minim. Kalau gaji minim tetapi tanggung jawab berat guru akan merasa tidak dihargai.

Tak kalah penting, yang perlu diperhatikan adalah proses rekrutmen guru. Proses rekrutmen guru tak sekedar mengisi kekurangan, tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan, sebab meski maraknya teknologi informasi maupun mengadakan sumber ajar yang besar, guru tetap memiliki peran strategis dalam dunia pendidikan.

Akhirnya, profesionalisme guru tidak hanya berpulang pada guru itu sendiri, tapi juga dukungan, penghargaan dan *political will* pemerintah sangat dinantikan. Tanpa usaha serius dari semua pihak, kondisi guru akan makin memprihatinkan dan profesionalisme sulit dicapai.

Guru akhirnya menjadi salah satu faktor menentukan dalam konteks meningkatkan mutu pendidikan dan menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas karena guru adalah garda terdepan yang berhadapan langsung dan berinteraksi dengan siswa dalam proses belajar mengajar. Mutu pendidikan yang baik dapat dicapai dengan guru yang profesional dengan segala kompetensi yang dimiliki.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen merupakan sebuah perjuangan

sekaligus komitmen untuk meningkatkan kualitas guru yaitu kualitas akademik dan kompetensi profesi pendidik sebagai agen pembelajaran. Kualitas akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau (D4). Sedangkan kompetensi profesi pendidikan meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dengan sertifikat profesi, yang diperoleh setelah melalui uji sertifikasi lewat penilaian portofolio guru, maka seorang guru berhak mendapat tunjangan profesi sebesar satu bulan gaji pokok. Intinya, Undang-Undang Guru dan Dosen adalah upaya meningkatkan kualitas kompetensi guru seiring dengan peningkatan kesejahteraan mereka.

Pengalaman di lapangan, menunjukkan bahwa di mata guru, uji sertifikasi adalah sebuah revolusi untuk peningkatan gaji guru. Padahal, ini adalah suatu *political will* pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas guru yang sangat besar kontribusinya bagi peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Miskonsepsi semacam ini, membuat para guru dapat menghalalkan segala cara dalam membuat portofolionya dengan memalsukan dokumen prestasi atau kinerjanya. Dalam konteks ini diperlukan kejelian dari tim penilaian portofolio untuk melakukan identifikasi dan justifikasi. Semua penyimpangan harus diungkap atas nama kualitas, dengan melakukan *cross check* di lapangan.

Uji sertifikasi bagi guru mesti dipahami sebagai sebuah sarana untuk mencapai tujuan yaitu kualitas guru. Sertifikasi bukan tujuan itu sendiri. Kesadaran dan pemahaman yang benar tentang hakekat sertifikasi akan melahirkan aktivitas yang benar dan elegan, bahwa apapun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas. Kalau seorang guru kembali masuk kampus untuk kualifikasi, maka proses belajar kembali mesti dimaknai dalam konteks peningkatan kualifikasi akademik yaitu mendapatkan tambahan ilmu dan keterampilan baru, sehingga mendapatkan ijazah S1 atau D4. Ijazah S1 bukan tujuan yang harus dicapai dengan segala cara, termasuk cara yang tidak benar seperti jual-beli ijazah, melainkan konsekuensi dari telah belajar dan telah mendapat tambahan ilmu dan keterampilan baru. Demikian pula kalau guru yang mengikuti uji sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk dapat menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi sebagaimana diisyaratkan dalam standar kemampuan guru. Tunjangan profesi adalah konsekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan dimaksud. Dengan menyadari hal ini maka guru tidak akan mencari jalan pintas guna memperoleh sertifikat profesi kecuali dengan mempersiapkan diri dengan belajar yang benar dan tekun berkinerja menyongsong sertifikasi.

Idealisme, semangat dan kinerja tinggi disertai rasa tanggung jawab mesti menjadi ciri guru yang profesional. Dengan kompetensi

profesional, guru akan tampil sebagai pembimbing, pelatih dan manajer pembelajaran yang mampu berinteraksi dengan siswa dalam proses transfer pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang baik. Semangat untuk tetap belajar, bukan hanya mengajar akan membantu guru untuk meng-*upgrade* pengetahuannya, sehingga dapat menyiasati kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta peluang pemanfaatannya untuk memajukan proses belajar mengajar di kelas. Sertifikasi guru adalah amanat Undang-Undang bagi semua guru di Indonesia yang jumlahnya sekitar 2,8 juta baik negeri maupun swasta, jadi bukan sesuatu yang mesti diperebutkan oleh guru. Semua akan kebagian, asalkan telah memenuhi persyaratan, maka dari itu seorang guru harus meningkatkan kompetensi dan profesionalitas, sehingga dapat meraih prestasi dan prestise di bidang pendidikan, untuk selanjutnya dapat berdiri sejajar dan bersaing dengan negara-negara lain.

Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007, Pelaksanaan sertifikasi guru yang dimulai tahun 2007 dengan uji kompetensi awal dimaksudkan untuk meningkatkan dan memastikan kesiapan guru dalam mengikuti pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG) berfungsi sebagai alat seleksi serta pemetaan kompetensi guru dan bidang studi yang diikuti oleh guru dalam sertifikasi guru seyogyanya sesuai dengan bidang studi pada pendidikan S1 yang dimiliki guru tersebut dan mata pelajaran yang diampunya. Bagaimana dengan guru yang mengajar tidak sesuai dengan

latar belakang pendidikannya (mismatch)?. Bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya dapat memilih bidang studi sertifikasi berbasis pada ijazah S1/D4 yang dimiliki, atau berbasis bidang studi yang diajarkan. Jalur sertifikasi mana yang akan dipilih oleh guru, sepenuhnya diserahkan kepada guru yang bersangkutan dengan segala konsekuensinya.

Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sertifikasi diaplikasikan dalam bentuk pemberian tunjangan profesi dengan maksud untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan guru, sehingga guru fokus terhadap fungsi dan tugas sebagai guru profesional. Pemerintah memberikan tunjangan sertifikasi terhadap para guru profesional dengan harapan bahwa guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional sehingga mutu pendidikan di Indonesia dapat berkembang dengan baik. Peranan guru memang sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya dalam kerangka pembangunan nasional. Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumberdaya pendidikan lain yang memadai seringkali kurang berarti apabila tidak disertai kualitas guru yang memadai. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam

upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Ivancevich (dalam Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008: 20), patokan tersebut meliputi: (1) hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi, bagaimana seorang guru profesional melihat keterlaksanaan pembelajaran dan daya serap siswa sehingga menghasilkan kualitas yang baik; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumberdaya langka oleh organisasi, Masalah efisiensi pendidikan mempersoalkan bagaimana suatu sistem pendidikan mendayagunakan sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan. Jika penggunaannya hemat dan tepat sasaran dikatakan efisiensinya tinggi. Jika terjadi yang sebaliknya, efisiensinya berarti rendah. (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya, kepuasan kerja dapat dijadikan cara untuk meningkatkan disiplin kerja, loyalitas serta semangat kerja. Banyak orang yang mengasumsikan bahwa dengan kepuasan kerja, guru akan disiplin dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, guru akan memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas dan loyalitas yang kuat terhadap

atasannya. (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan, keadaptasian adalah suatu ukuran ketanggapan organisasi terhadap tuntutan perubahan. Jika pada tingkatan tertentu organisasi tidak dapat atau tidak beradaptasi maka kelangsungan hidup organisasi dalam bahaya. Dalam hal ini manajemen dapat menerapkan kebijakan yang mendorong kesiapan menghadapi perubahan. Misalnya program pelatihan, perencanaan karier dan sebagainya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, peneliti melakukan wawancara kepada salah satu guru di SMA Negeri 07 Bulukumba bernama AK, bahwa sebagian besar guru di SMA Negeri 07 Bulukumba adalah guru profesional dengan kualifikasi pendidikan yang berbeda. (Wawancara, 20 Februari 2013).

Fenomena yang terjadi bahwa guru yang disertifikasi cenderung tidak menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih baik. Guru yang telah disertifikasi merasa telah mencapai puncak prestasi sehingga tidak perlu lagi mengembangkan diri sebagai guru profesional karena telah memiliki sertifikat pendidik. Terkadang peningkatan kinerja yang lebih baik ditunjukkan oleh guru yang belum disertifikasi.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji tentang Kinerja Guru Bersertifikat Profesional di SMA Negeri 07 Bulukumba.

Berdasarkan latar belakang di atas maka Rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran kinerja guru bersertifikat di SMA Negeri 07 Bulukumba.
2. Faktor apa yang memengaruhi kinerja guru bersertifikat di SMA Negeri 07 Bulukumba.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kinerja guru bersertifikat di SMAN 7 Bulukumba dan faktor yang memengaruhi kinerja guru bersertifikat di SMAN 7 Bulukumba

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang didasarkan pada data alamiah berupa kata-kata dalam mendeskripsikan objek yang diteliti. Metode ini dipilih karena ingin mengetahui Kinerja Guru Bersertifikat apakah sudah sesuai dengan Standar Kompetensi Guru Profesional secara lebih dalam, lebih lengkap, kredibel, dan bermakna sehingga tujuan dan manfaat penelitian dapat dicapai dan lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah SMA Negeri 07 Bulukumba.

Informan yang dimaksud adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru-guru bersertifikat profesional, siswa dan informan lain yang memiliki pengetahuan tentang data penelitian. Dengan demikian keseluruhan informan dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu informan yang dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan atau

maksud tertentu. Dari informan yang mengalami langsung situasi atau kejadian-kejadian, dapat diperoleh informasi tentang kinerja guru bersertifikat di SMA Negeri 07 Bulukumba serta faktor internal dan faktor eksternal di SMA Negeri 07 Bulukumba. Sumber data lain yang tidak kalah pentingnya adalah dokumen-dokumen yang terdapat di SMA Negeri 7 Bulukumba.

Instrumen utama penelitian ini adalah peneliti sendiri. Kehadiran peneliti dalam penelitian sangat penting dan menjadi kunci diperolehnya data yang valid dan akurat, karena peneliti sendiri yang secara langsung turun ke lapangan untuk melakukan kegiatan wawancara, observasi, dan melakukan studi dokumentasi.

Untuk membantu dan melengkapi proses wawancara dan observasi, maka peneliti membuat Instrumen penunjang berupa pedoman observasi, pedoman wawancara dan dilakukan studi dokumentasi.

Instrumen lain dalam penelitian ini berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dijadikan sebagai penuntun mengajukan pertanyaan atau melakukan wawancara kepada informan tentang deskripsi kinerja guru bersertifikat serta faktor-faktor internal dan faktor eksternal terhadap kinerja guru bersertifikat di SMA Negeri 07 Bulukumba.

Lembar observasi digunakan untuk memperoleh data secara langsung tentang kinerja guru bersertifikat di SMA Negeri 07 Bulukumba, yang meliputi: (1) tahapan proses pembelajaran kinerja

guru bersertifikat, (2) kelengkapan dan penggunaan sarana dan prasarana, (3) hubungan sosial antar warga sekolah, (4) aktifitas siswa..

Dalam mengumpulkan data penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa prosedur pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

Pemeriksaan keabsahan data merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena sangat menentukan tingkat kepercayaan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan. Pemeriksaan keabsahan data penelitian ini, dilakukan dengan dua cara yaitu: triangulasi dan member check

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengolah data-data yang sudah diperoleh melalui kegiatan wawancara, dan observasi yang dilakukan di SMAN 7 Bulukumba dalam hubungannya dengan kinerja guru bersertifikat yang menjadi salah satu faktor peningkatan kinerja guru. Setelah data terkumpul, maka kegiatan berikutnya peneliti melakukan analisis data. Teknik yang digunakan adalah analisis data kualitatif dengan langkah-langkah: reduksi data, display data, dan verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kinerja Guru Bersertifikat di SMAN 7 Bulukumba.

Profesionalisme guru merupakan sebuah kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi, seiring

dengan semakin meningkatnya persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi seperti sekarang ini. Diperlukan orang-orang yang memang benar-benar ahli di bidangnya, sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya agar setiap orang dapat berperan secara maksimal, termasuk guru sebagai sebuah profesi yang menuntut kecakapan dan keahlian tersendiri.

SMA Negeri 7 Bulukumba memiliki jumlah guru sebanyak 43 orang diantaranya 31 guru PNS dan 12 orang guru honorer, dari total guru di SMA Negeri 7 Bulukumba, guru yang bersertifikat adalah 24 orang guru PNS dan 1 orang guru honorer sehingga total dari guru bersertifikat adalah 25 orang. Guru bersertifikat pada SMA Negeri 7 Bulukumba sebagian besar memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang studi yang diajarkan tetapi ada 1 orang guru bersertifikat yang tidak sesuai antara kualifikasi pendidikan dengan bidang studi yang diajarkan yaitu kualifikasi pendidikan ekonomi sedangkan bidang studi yang diajarkan adalah sosiologi namun keduanya masih serumpun. Guru bersertifikat dengan jalur fortopolio sebanyak 10 orang, jalur PLPG sebanyak 15 orang sedangkan untuk jalur PPG belum ada, guru tersertifikasi pada tahun 2008 yaitu sebanyak 15 orang, tahun 2009 sebanyak 4 orang, tahun 2010 sebanyak 4 orang dan tahun 2011 sebanyak 1 orang.

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dalam pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan secara berturut-turut tentang : (1) hasil, (2) efisiensi, (3) kepuasan,

(4) keadaptasian, dan faktor internal dan faktor eksternal kinerja guru bersertifikat.

Kinerja Guru Bersertifikat di SMAN 7 Bulukumba

Siswa atau peserta didik yang dilayani oleh guru adalah individu-individu yang unik. Mereka bukanlah sekelompok manusia yang dapat dengan mudah diatur, didikte, diarahkan atau diperintah menurut kemauan guru. Mereka adalah subjek yang memiliki latar belakang, karakteristik, keunikan kemampuan yang berbeda-beda.

Salah satu tugas utama guru dalam pembelajaran adalah bagaimana keterlaksanaan pembelajaran itu direncanakan dalam RPP, silabus, untuk membuat siswa terlibat aktif, baik mental, fisik, maupun sosialnya. Dan daya serap siswa dimana kemampuan atau kekuatan untuk melakukan sesuatu, untuk bertindak dalam menyerap pelajaran oleh setiap siswa.

Hasil dimaksudkan untuk mengukur ketercapaian tujuan-tujuan pembelajaran pada akhir dari satu unit pembelajaran tertentu dan daya serap siswa, kemudian hasil pembelajaran dapat dimanfaatkan untuk melakukan perbaikan, mendiagnosis kelemahan-kelemahan atau kesulitan yang dialami siswa, atau untuk menjadi bahan refleksi bagi guru atau sekolah untuk meningkatkan kinerja pelayanan mereka.

Keterlaksanaan pembelajaran ditandai dengan tersedianya perangkat pembelajaran mengajar yang dimiliki oleh guru hingga hasil belajar siswa

seperti guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan telah dijabarkan dalam silabus.

Melaksanakan pembelajaran dimana kegiatan interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya, guru melaksanakan tatap muka atau pembelajaran dengan tahap awal seperti melakukan pengecekan atau kesiapan fisik kelas, bahan pelajaran, modul, media dan perangkat administrasi. Kemudian terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru dapat dilakukan secara face to face atau menggunakan media lain. Selanjutnya membuat resume yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran.

Selanjutnya menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisa, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lain.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Warsito dalam Depdiknas (2006 : 125) hasil dari kegiatan belajar ditandai dengan adanya perubahan perilaku ke arah positif yang relatif permanen pada diri orang yang belajar.

Ulangan harian, mid semester, tryout adalah merupakan sarana untuk mengetahui kemampuan atau daya serap pengetahuan siswa terhadap materi sesuai dengan KD, SK, SKL, yang telah di tetapkan.

Disiplin kerja guru guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah, disiplin kerja guru yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang uruk sehingga menurunkan kinerja guru dalam menyelenggarakan proses pendidikan. Akibatnya cita-cita pendidikan akan tetap menjadi mimpi yang jauh dari kenyataan.

Disiplin kerja yang terjadi di SMA Negeri 7 Bulukumba terhadap guru bersertifikat memiliki kedisiplinan yang baik, menaati peraturan sekolah dan bertanggung jawab dengan mengajar tepat pada waktunya dan keluar tepat waktu, serta tetap melaksanakan jam wajib mengajar 24 jam perminggu.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Avin dalam Barnawi & Arifin (2012 : 112) disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Dimana mereka memberikan sikap yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan sekolah atas kemauannya sendiri. Mereka patuh pada tata tertib tersebut karena mereka memahami, meyakini, dan mendukungnya. Selain itu, mereka berbuat karena benar-benar

menghendaknya bukan karena takut akan akibat dari ketidakpatuhannya.

Media pembelajaran merupakan sarana penyampaian pesan pembelajaran kaitannya dengan model pembelajaran langsung yaitu dengan cara guru berperan sebagai penyampai informasi, dan juga sebagai alat bantu dalam proses belajar mengajar.

Terkait dengan media pembelajaran yang digunakan oleh guru bersertifikat di SMA Negeri 7 Bulukumba mereka pada umumnya menggunakan media pembelajaran karena sangat membantu mereka dalam hal proses belajar mengajar, dengan menggunakan media siswa lebih mudah memahami pelajaran yang diberikan, sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan efektif dan efisien

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Heinich dalam Azhar Arsyad (2011 : 4) media pembelajara adalah perantara yang membawa pesan atau informasi bertujuan instruksional atau mengandung maksud-maksud pengajaran antara sumber dan penerima.

Media merupakan segala sesuatu benda atau komponen yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan dari pengirim ke penerima sehingga dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan minat siswa dalam proses belajar.

Tenaga kependidikan dalam hal ini guru bersertifikat adalah guru yang memiliki kualifikasi akademik tidak sesuai dengan bidang studi yang diajarkan disekolah sehingga mereka menjadi guru profesional/bersertifikat,

misalnya seorang guru yang berijazah S1 Pendidikan Ekonomi harus mengajar atau tersertifikasi bidang studi Sosiologi, maka guru tersebut harus mengikuti program penyetalaan atau *fine tuning*. Program penyetalaan atau *fine tuning* adalah guru bersertifikat yang mengajar bukan pada bidang studinya, guru bersertifikat yang mengajar bidang studi yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya maka harus mengikuti program penyetalaan dan apabila tidak mengikuti program tersebut maka sertifikasinya akan dihentikan.

Dengan adanya program penyetalaan dan sertifikasi ini mereka dapat diberdayakan secara maksimal dimana tujuan dari program penyetalaan dan sertifikasi agar guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau termasuk kedalam kelompok studi pendidikan yang tercantum dalam ijazahnya.

Permendiknas Nomor 87 Tahun 2013 tentang Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan, pada pasal 1 ayat 2 dinyatakan bahwa program pendidikan profesi guru prajabatan yang selanjutnya disebut program PPG adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan lulusan S1 kependidikan dan S1/D-IV Non-kependidikan yang memiliki bakat dan minat menjadi guru agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik profesional pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pengangkatan guru baru pada 2016 diwajibkan lulusan pendidikan profesi guru dari lembaga pendidikan tenaga kependidikan yang ditetapkan pemerintah. Kebijakan ini untuk menjamin kualitas guru, meskipun pengangkatan guru menjadi kewenangan pemerintah kabupaten/kota, tetapi nanti harus mengacu pada ketentuan bahwa guru baru harus lulusan pendidikan profesi guru atau PPG, calon guru yang dapat mengikuti PPG selama enam bulan bagi guru PAUD dan SD, serta 12 bulan bagi guru bidang studi, harus menjalani seleksi. Pesertanya adalah sarjana pendidikan dan nonpendidikan yang dinilai memenuhi syarat untuk menjadi pendidik. Selanjutnya pada pasal 14 menjelaskan bahwa sebutan profesional lulusan program PPG adalah guru yang penggunaan dalam bentuk singkatan Gr ditempatkan di belakang nama yang berhak atas sebutan profesional yang bersangkutan. Sehingga guru yang telah mengikuti program pendidikan profesi guru atau PPG akan mendapatkan gelar Gr di tempatkan di belakang nama pemangku profesinya.

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen, pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Selanjutnya pada pasal 15 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji,

serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan masalah tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Pada SMA Negeri 7 Bulukumba guru bersertifikat menerima tunjangan sertifikasi 1 kali gaji pokok di tambah lagi dengan penghasilan-penghasilan yang lain seperti adanya dana gratis dan dana BOS, sehingga guru bersertifikat di SMA Negeri 7 Bulukumba merasa harus meningkatkan kinerjanya dan lebih bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas dirinya guna pencapaian mutu pendidikan nasional.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Tjuju & Suwatno dalam Barnawi & Arifin (2012 : 47) besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi dan besar kecilnya kompensasi juga menggambarkan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi.

Gaji yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada guru dan akan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk memperoleh gaji yang lebih baik, guru akan bekerja lebih baik.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan guru lebih giat untuk bekerja.

Di SMA Negeri 7 Bulukumba lingkungan kerja sangat mendukung hanya saja dari segi penyediaan sarananya masih perlu ditingkatkan.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Anoraga (2006 : 58) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya.

Hal ini berarti bahwa seseorang individu dengan lingkungannya menentukan perilaku keduanya secara langsung, individu dengan organisasi mempunyai sifat-sifat khusus atau karakteristik tersendiri dan jika kedua karakteristik akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi.

Keadaptasian sebagai bagian dari kinerja guru bersertifikat, untuk meningkatkan kinerjanya maka sumberdaya manusianya harus ditingkatkan. Sebagai seorang profesional yang memiliki basis keilmuan yang kuat dan praktek yang kokoh, guru harus senantiasa mengikuti perubahan-perubahan paradigma tersebut karena berpengaruh besar bagi praktik-praktik pembelajarannya. Agar guru dapat selalu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan itu, maka salah satu tuntutan profesionalisme guru adalah adanya pengembangan profesionalisme berkelanjutan.

Di SMA Negeri 7 Bulukumba guru bersertifikat dalam mengembangkan sumberdaya manusia yang mereka miliki yaitu dengan mengikuti wadah-wadah guru seperti musyawarah guru mata

pelajaran (MGMP), pelatihan-pelatihan, dan diklat yang diselenggarakan oleh sekolah, kabupaten atau Provinsi, serta beberapa dari guru bersertifikat yang melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi seperti S2 dan S3.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Day dalam Payong (2011:19) pengembangan profesional berkelanjutan terdiri dari semua pengalaman belajar alamiah dan kegiatan-kegiatan yang direncanakan secara sadar yang dimaksud untuk memberikan manfaat langsung atau tidak langsung kepada individu, kelompok atau sekolah dan yang memberikan kontribusi melalui kegiatan-kegiatan ini terhadap kualitas pendidikan di dalam ruang kelas.

Untuk meningkatkan sumberdaya yang dimiliki oleh guru bersertifikat maka para guru baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain mengkaji, membahas, dan memperluas komitmen mereka sebagai perilaku perubahan terhadap tujuan-tujuan moral dari pengajaran dan lewat mana mereka belajar dan mengembangkan secara kritis pengetahuan, keterampilan dan inteligensi emosionalnya yang penting bagi perencanaan, pemikiran, dan praktek profesional yang baik.

Hubungan sosial di sini yaitu hubungan antara guru bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat, apakah ada kecemburuan sosial atau kesenjangan terhadap tunjangan sertifikasi antara guru bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat. Di SMA Negeri 7 Bulukumba dengan adanya tunjangan sertifikasi antara

guru yang bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat, tidak ada kesenjangan karena guru yang belum bersertifikat pada akhirnya akan tersertifikasi semua kalau syarat-syaratnya sudah terpenuhi. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan yang sehat di antara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik

Hal ini terkait dengan pendapat Terence dalam Rachmawati & Daryanto (2013 : 31) bahwa orang-orang di dalam organisasi menghabiskan sebagian besar waktunya untuk interaksi interpersonal

Dari hasil penelitian yang dilakukan pentingnya hubungan sosial yang sehat dan harmonis dalam melaksanakan tugas agar produktivitas lebih meningkat lagi.

Faktor Internal dan Faktor Eksternal Kinerja Guru Bersertifikat

Keberhasilan dari kinerja guru bersertifikat terhadap mutu pendidikan di Indonesia sangat ditentukan dari bagaimana seorang guru bersertifikat meningkatkan potensi yang ada pada dirinya sehingga faktor-faktor internal yang ada dalam sekolah atau organisasi tersebut, sekaligus bagaimana mengatasi faktor-faktor eksternal terlaksananya kinerja guru bersertifikat tersebut. Menurut Barnawi & Arifin (2012: 43) mengemukakan faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya

ialah (1) kepribadian; (2) pengembangan profesi; dan (3) kemampuan mengajar.

Faktor-faktor internal dalam kinerja guru bersertifikat dapat diuraikan sebagai berikut.

- 1) Kepribadian merupakan faktor terpenting bagi seorang guru, kepribadian akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik, dan merupakan cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik, oleh karena itu kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru, di SMA Negeri 7 Bulukumba guru bersertifikat memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda tetapi sebagian besar memiliki kepribadian yang baik, ini terlihat saat beberapa guru bersertifikat berinteraksi di kelas dan diluar kelas.
- 2) Pengembangan Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan, hal ini terlihat pada guru bersertifikat di SMA Negeri 7 Bulukumba dalam upaya mengembangkan profesionalisme kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.
- 3) Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar

tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik peserta didik, sikap peserta didik, keterampilan peserta didik, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar peserta didik tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri. Sehingga kemampuan mengajar yang dimiliki oleh guru bersertifikat di SMA Negeri 7 Bulukumba pada umumnya dengan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan terhadap siswa, dan mengevaluasi hasil belajar siswa.

Adapun Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru bersertifikat adalah :

- 1) Untuk memaksimalkan kinerja guru langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Hal ini yang terjadi di SMA Negeri 7 Bulukumba dengan adanya tunjangan sertifikasi 1 kali gaji pokok terhadap guru bersertifikat maka guru dapat termotivasi untuk selalu

bekerja dan meningkatkan kreatifitas kinerjanya.

- 2) Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru bersertifikat, karena dengan sarana dan prasarana yang memadai maka proses belajar mengajar lebih baik tetapi bila sarana dan prasarana tidak memadai atau lengkap maka banyak kendala-kendala yang akan terjadi. Sarana dan prasarana sangat berpengaruh dalam kelancaran proses belajar mengajar, karena disamping menjadi lebih nyaman, juga sekaligus menjadi media pembelajaran dengan peralatan yang harus disesuaikan termasuk penyediaan fasilitas yang mutlak harus dipenuhi yang tentunya kesemuanya itu harus sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan. Hal ini terlihat di SMA Negeri 7 Bulukumba dimana sarana dan prasarana sudah memadai dan memenuhi standar tetapi masih perlu ditingkatkan.

Lingkungan kerja fisik menjamin agar guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain sekolah harus menjadi lingkungan kerja yang baik bagi guru, hal ini dapat dilihat di SMA Negeri 7 Bulukumba lingkungan kerja strategis karena jauh dari kebisingan kendaraan yang lalu lalang, kondisi

bangunan sekolah yang mempunyai pewarnaan yang baik, lingkungan kerja yang bersih, serta keamanan yang terjaga sehingga guru merasa tenang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Uhar dalam Barnawi & Arifin (2012 : 44) bahwa faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) gaji; (2) sarana dan prasarana; (3) lingkungan kerja fisik; dan (4) kepemimpinan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di SMA Negeri 7 Bulukumba mengenai analisis kinerja guru bersertifikat, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan, yakni sebagai berikut :

1. Kinerja Guru Bersertifikat di SMA Negeri 7 Bulukumba dilihat dari hasil kerja, efisiensi kerja, kepuasan kerja dan keadaptasian kerja berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari guru bersertifikat yang memiliki kinerja dalam melaksanakan keterlaksanaan pembelajaran, peningkatan daya serap siswa terbukti dengan metode dan media pembelajaran. Serta guru memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai serta memiliki hubungan sosial yang baik namun demikian masih terlihat adanya beberapa kekurangan dari segi sarana dan prasarana yang dapat mendukung keterlaksanaan pengajaran yang efektif dan efisien.

2. Gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru bersertifikat di SMA Negeri 7 Bulukumba dilihat dari faktor internal bahwa semakin baik kepribadian guru maka semakin tinggi dedikasinya dalam menjalankan tugasnya, serta pengembangan profesi dan kemampuan mengajar dengan mengikuti MGMP dan pelatihan-pelatihan sedangkan faktor eksternal faktor ini sangat mendukung keterlaksanaan proses pembelajaran dengan baik, seperti lingkungan kerja yang mendukung serta tingkat kesejahteraan guru bersertifikat meningkat dengan adanya tunjangan sertifikat, akan tetapi sarana dan prasarana kurang menunjang sehingga menghambat guru dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, Zaenal dan Suharyo Widagdo. "Studi Literatur Tentang Lingkungan Kerja Fisik Perkantoran". Dalam *Seminar Nasional V SDM Teknologi Nuklir* Yogyakarta, 5 November 2009.
- Alma., Mulyadi., Razati., & Nuryati. 2010. *Guru Profesional (Menguasai Metode dan Terampil Mengajar)*. Bandung: Alfabeta.
- Aritonang, Keke T. "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta". Dalam *Jurnal Pendidikan Penabur* No. 04/Th. IV/Julii 2005.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Azhar, Arsyad. 2011. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Barnawi, & Mohammad Arifin. 2012. *Instrumen pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, Sudarwan & Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Strategi Sukses Era Ternologi, Situasi Krisis, dan Internasional Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. 2013. *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Damay, Denidya. 2012. *Panduan Sukses Sertifikasi Guru: Jurusan Jitu Lolos Sertifikasi*. Yogyakarta: Araska.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. 2008. *Administrasi dan Pengelolaan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas.

- Depdiknas, 2010. *Pedoman Sertifikasi Guru dalam Jabatan* Jakarta : Depdiknas.
- _____, 2006. *Bunga Rampai Keberhasilan Guru Dalam Pembelajaran (SMA, SMK Dan SLB)*. Jakarta : Depdiknas.
- _____, 2004, *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta : Depdiknas.
- Eko, Marsudi. 1989. *Kepemimpinan Pancasila Suatu Eksplorasi*. Solo: Pilar Daya Ratna.
- Hamzah, 2009. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Joko,M. Susilo, 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kunandar, 2009. *Guru Profesional*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya.
- Muslich, Masnur.2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Malang: Bumi Aksara.
- Mukhtar, Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Superfisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.
- Payong, Marselus Ruben. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru (Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya)*. Jakarta : PT Indeks.
- Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Makassar (PPs UNM), 2008. *Pedoman Penyusunan Tesis dan Disertasi*. Makassar: PPS UNM.
- Pramudyo, Anung. “Analisis Faktor-Faktor yang memengaruhi kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta” dalam JBTI vol. 1, No. 1, Februari 2010.
- Rachmawati, Tutik & Daryanto, 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rusman, 2009. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Sagala, Syaiful, 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, Wina. 2008. *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: PT Fajar Interpratama.

- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Satori, Djam,an. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Suwardi, 2008. *Manajemen Pembelajaran (Mencipta Guru Kreatif dan Berkompetensi)*. Surabaya: Temprina Media Grafika.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”. Dalam *Jurnal Standarisasi* Vol. 9 No. 3 Tahun 2007.
- Tirtarahardja, Umar & La Sula. 2000. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Undang-Undang RI. Nomor 20 tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Usman.M. Uzer. 2005. *Menjadi Guru yang Profesional*. Bandung: Remadja Rosdakarya.
- Yamin, Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.